

STAATSCOURANT

Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.

Nr. 22330

26 mei 2016

Ambachtelijke Pluimvee en Wildbedrijven 2016/2017
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 mei 2016 tot wijziging van het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Ambachtelijke Pluimvee en Wildbedrijven

UAW Nr. 11760

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Raad Ambachtelijke Pluimvee en Wildbedrijven namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: Nederlandse Bond van Poeliers en Wildhandelaren;

Partijen ter andere zijde: FNV en CNV Vakmensen.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de Ambachtelijke Pluimvee en Wildbedrijven[1] wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 3 komt te luiden:

‘Artikel 3 Dispensatie

Werkgevers en bedrijfstakken kunnen verzoeken om ontheffing (van één of meer bepalingen) van deze overeenkomst. Ontheffingen worden verleend door De Raad Ambachtelijk Pluimvee en Wildbedrijven overeenkomstig het reglement dispensatieverzoek (bijlage 7 bij deze overeenkomst). Ontheffing kan worden verleend als:
– de situatie (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak of in een van de segmenten gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van een werkgever kan worden gevergd dat de cao (-bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast of
– de situatie (tijdelijk) zo afwijkend is van hetgeen in de bedrijfstak of in een van de segmenten gebruikelijk is dat in redelijkheid niet van een werkgever kan worden gevergd dat de cao (-bepalingen) onverkort word(t)(en) toegepast, het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket tot stand is gekomen in samenspraak met een vakorganisatie die onafhankelijk is van de werkgever en het gehele arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig blijft aan deze cao.’

Artikel 8 komt te luiden:

[1] Stcrt. 31 augustus 2015, nr. 23196, ongewijzigd verlengd bij besluit van 16 februari 2016, Stcrt. 19 februari 2016, nr. 9191.

‘Artikel 8 Arbeidsovereenkomst en loonstrook

1. De werkgever moet van het aangaan van een arbeidsovereenkomst een schriftelijke opgave verstrekken aan de werknemer in tweevoud, waarin tenminste dient te worden opgenomen:
   a. de naam en het adres van de werkgever en de werknemer;
   b. de aard en de duur van de arbeidsovereenkomst;
   c. de datum van indiensttreding;
   d. de functie en de functiegroep van de werknemer;
   e. de standplaats;
   f. de proeftijd;
   g. de in acht te nemen opzegtermijnen;
   h. het loon, de wijze en het moment van uitbetaling;
   i. de arbeidsduur per week of per maand;
   j. de aanspraak op vakantiedagen en vakantiebijslag;

2. De werknemer retourneert een ondertekend exemplaar aan de werkgever.
   De werkgever mag geen arbeidsvoorwaarden overeenkomen die in ongunstige zin afwijken van één van de bepalingen in deze cao.

3. De werkgever is verplicht bij iedere loonbetaling een loonstrook aan de werknemer te verstrekken. De loonstrook bevat tenminste de volgende bestandsdelen: het brutoloon, de wettelijke inhoudingen, het nettoloon, de cumulatieven en indien van toepassing: de toeslagen en de vergoedingen.

5. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
   De arbeidsovereenkomst wordt steeds geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd tenzij met inachtneming van dit artikel anders wordt bepaald.

6. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
   a. De aanvangsdatum en het einde van het dienstverband zijn in de arbeidsovereenkomst geregeld. Het dienstverband eindigt van rechtswege op het moment dat de overeengekomen tijd is verstreken. Dit geldt zonder dat voorafgaande opzegging en toestemming van UWV Arbeidsjuridische Dienstverlening is vereist. Tussentijdse opzegging van de arbeidsovereenkomst is mogelijk. Voor de tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.

7. De bedrijven waarvan uitzendkrachten worden betrokken dienen te beschikken over het certificaat NEN 44008.

8. Proeftijd.
   a. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vangt aan met een proeftijd van twee maanden. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de proeftijd 2 maanden, indien deze overeenkomst een duur heeft van meer dan 2 jaar. Is de duur van de overeenkomst korter dan 2 jaar, maar langer dan zes maanden, dan dient een proeftijd van een maand te worden gehanteerd. Bij arbeidsovereenkomsten tot zes maanden is een proeftijd niet toegestaan.
   b. Gedurende de proeftijd is het zowel aan de werkgever als de werknemer toegestaan het dienstverband te beëindigen zonder dat er een opzegtermijn in acht genomen hoeft te worden.
   c. Bij verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan geen proeftijd meer worden overeengekomen.

9. Opzegtermijn.
   a. Voor de werkgever geldt per vijf volledige dienstjaren één maand opzegtermijn, met een maximum van drie maanden. Voor de werknemer is de opzegtermijn altijd één maand.
   b. Indien de arbeidsovereenkomst minder dan vijf volledige dienstjaren heeft voortgeduurd of een arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor een duur van minder dan vijf jaren, geldt een opzegtermijn van één maand.
   c. De opzegging dient, vóór het einde van de maand, schriftelijk te geschieden.’

Artikel 12 komt te luiden:

‘Artikel 12 Loonschalen/eenmalig uitkering

1. Voor het bepalen van het salaris, dient de werkgever de werknemer in te delen in één van de in artikel 10 genoemde functies. Vervolgens kan met behulp van bijlage 6 worden bepaald in welke loongroep de betreffende functie valt. Tot slot volgt uit de koppeling van de loongroep met de



leeftijd/functiejaar van de medewerker het geldende salaris. Deze laatste stap dient te worden uitgevoerd met behulp van bijlage 1.

3. In bijlage 1B zijn de loonschalen opgenomen zoals ze gelden vanaf 1 maart 2016.
Ten aanzien van de in dit lid genoemde verhogingen geldt het volgende:
   a. Wanneer het loon van de medewerker op 29 februari 2016 op het dan geldende cao loon ligt, ontvangt de medewerker de verhoging van 3%.
   b. Wanneer het loon van de medewerker op 29 februari 2016 tussen het dan geldende cao loon en het cao loon wat vanaf 1 maart 2016 geldt, ligt, dan ontvangt de medewerker in afwijking van hetgeen hierboven is genoemd een loonsverhoging die de medewerker tot het loonsniveau van 1 maart 2016 brengt, waarbij een minimumverhoging geldt van 1,5%.
   c. Wanneer het loon van de medewerker op 29 februari 2016 boven het caoloon ligt van 1 maart 2016, ontvangt de medewerker in afwijking van hierboven genoemd een verhoging van 1,5%.

5. Jeugdigen tot en met de 23e verjaardag krijgen jaarlijks een salarisverhoging, conform bijlage 1.
De verhoging gaat in, in de maand volgend op de maand waarin de verjaardag valt.
Werknemers vanaf 24 jaar krijgen per 1 januari, volgend op hun 24e verjaardag, een salarisverhoging op basis van functiejaren conform bijlage 1, mits het dienstverband minimaal 1 jaar heeft geduurd.

6. Ervaringsjaarverhogingen worden automatisch toegekend, tenzij de werkgever ervoor heeft gekozen om functioneringsgesprekken te laten plaatshebben (zie bijlage 2).'

Artikel 21 komt te luiden:

'Artikel 21 Vakantiebijslag

1. Een werknemer heeft recht op een vakantiebijslag van 8 procent van zijn jaarloon.

2. De vakantiebijslag-uitkering wordt uiterlijk in de maand juni uitbetaald.

3. De vakantiebijslag wordt opgebouwd over de periode 1 juni tot en met 31 mei.

4. De vakantiebijslag van de oproepkracht wordt uiterlijk bij het eind van de arbeidsovereenkomst uitbetaald.

5. Een rechtsvordering tot toekenning van vakantiebijslag verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van de kalendermaand waarin de aanspraak is ontstaan.'

Artikel 22 komt te luiden:

'Artikel 22 Vakantiedagen

1. De vakantiedagen worden opgebouwd over de periode van 1 juni tot en met 31 mei.

2. De fulltime werknemer heeft per jaar recht op vakantie met behoud van loon gedurende 24 werkdagen.

3. De vakantierechten van parttimers worden naar evenredigheid berekend.

4. Indien een werknemer tenminste 25 jaar dan wel 40 jaar bij dezelfde onderneming in dienst is geweest, heeft hij recht op 2 respectievelijk 4 extra vakantiedagen per jaar met behoud van loon.

6. Bij de berekening van het aantal vakantiedagen voor parttimers of voor een gedeelte van het vakantiejaar geldt de volgende afrondingsregeling:
   a. tussen een kwart dag en driekwart dag wordt afgerond op een halve dag;
   b. tenminste driekwart dag wordt afgerond tot een hele dag;
   c. minder dan een kwart dag vervalt als vakantiedag.

7. Voor oproepkrachten wordt het recht op vakantiedagen omgezet in een uitkering per loonperiode. Deze wordt jaarlijks door partijen vastgesteld. Voor 2016 is het 10,1 procent van het brutoloon.

8. Bij het einde van elke arbeidsovereenkomst worden alle vakantiedagen uitbetaald.
Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.'



Bijlage 1B komt te luiden:

‘BIJLAGE 1B LOONSCHALEN

Loonschalen per maand per 1 maart 2016

Leeftijd/ ervaringsjaar	Groep I	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V	Groep VI
15	497,05					
16	567,78	628,63				
17	646,37	660,54				
18	745,22	760,89	782,05			
19	859,89	878,27	902,77			
20	1.007,28	1.028,39	1.057,23	1.086,07	1.125,01	
21	1.187,43	1.212,29	1.246,20	1.280,08	1.319,74	
22	1.392,20	1.421,73	1.461,39	1.500,95	1.539,97	
23/0	1.641,91	1.676,51	1.723,38	1.770,26	1.809,16	
23/1		1.701,04	1.756,54	1.812,78	1.852,44	
23/2		1.734,57	1.790,44	1.856,03	1.897,13	
23/3			1.824,84	1.900,73	1.942,55	
23/4				1.937,34	1.980,00	

Loonschalen per maand per 4 weken per 1 maart 2016

Leeftijd/ ervaringsjaar	Groep I	Groep II	Groep III	Groep IV	Groep V	Groep VI
15	457,06					
16	522,10	578,05				
17	594,36	607,39				
18	685,26	699,67	719,13			
19	790,70	807,60	830,13			
20	926,23	945,65	972,17	998,69	1.034,49	
21	1.091,89	1.114,75	1.145,94	1.177,09	1.213,56	
22	1.280,18	1.307,34	1.343,81	1.380,18	1.416,07	
23/0	1.509,80	1.541,62	1.584,72	1.627,82	1.663,60	
23/1		1.564,18	1.615,21	1.666,92	1.703,39	
23/2		1.595,01	1.646,39	1.706,70	1.744,49	
23/3			1.678,01	1.747,80	1.786,26	
23/4				1.781,46	1.820,69	

’

Dictum II
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 23 mei 2016

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes